



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Licenziamenti illegittimi nelle imprese “sotto soglia”: caduta del requisito dimensionale per la maggiorazione dell’indennità ex art. 8 L. n. 604/1966 fino a 10 e 14 mensilità

Corte costituzionale, sentenza 06 luglio 2026 (depositata il 22 ottobre 2026), n. 174

di Francesco Andretta*

1. La vicenda e la questione

Con ordinanza 12 febbraio 2026 (reg. ord. n. 39/2026) il Tribunale di Livorno, giudice del lavoro, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell’art. 8 L. n. 604/1966 in riferimento agli artt. 3, 4, 35, 41, comma 2, e 117, comma 1, Cost., quest’ultimo in relazione all’art. 24 della Carta sociale europea. Il giudizio *a quo* concerne una assistente sanitaria, assunta a tempo indeterminato e *part time* il 1° novembre 2003 presso uno studio odontoiatrico con meno di quindici dipendenti, licenziata per giusta causa senza preavviso e senza preventiva contestazione, con mancata prova del fondamento dell’addebito: vizi qualificati dal rimettente come illegittimità gravi, ma non tali da integrare la nullità.

Essendo il rapporto anteriore al 7 marzo 2015, trova applicazione non l’art. 3 D.Lgs. n. 23/2015 ma l’art. 8 L. n. 604/1966, che confina l’indennità tra 2,5 e 6 mensilità, maggiorabili fino a 10 o 14 per anzianità ultra-decennale o ultra-ventennale solo se il datore occupa più di quindici prestatori (fino a sessanta in complesso). Il rimettente chiedeva la sostituzione del tetto di 6 mensilità con uno di 12, ricostruito applicando alla forbice dell’art. 18, comma 5, St. lav. il “dimezzamento” dell’art. 9 D.Lgs. n. 23/2015; *amici curiae* ammessi, la CGIL proponeva il tetto generale di 14 mensilità “per linee interne” e l’Associazione “Comma2-Lavoro è dignità” il rinvio all’art. 9 D.Lgs. n. 23/2015 come inciso dalla sentenza n. 118/2025 (3-18 mensilità).

2. Il contesto e la *ratio decidendi*

La Corte ricostruisce l’evoluzione della disciplina (L. n. 604/1966; St. lav.; L. n. 92/2012; D.Lgs. n. 23/2015) e richiama i principi della sentenza n. 194/2018: la tutela indennitaria deve consentire la personalizzazione del danno, assicurare l’adeguatezza del ristoro e garantire un’adeguata dissuasione del datore. La questione è dichiarata fondata rispetto a tutti i parametri, secondo una duplice direttrice.

In primo luogo, la forbice 2,5-6 mensilità replica i vizi già censurati dalla sentenza n. 118/2025 (v. Corte costituzionale, n. 118 del 21 luglio 2025, in *LPO news*, 22 luglio 2025, con nota di F. ALBINIANO, [Dalle tutele crescenti alla piena tutela. La sentenza n. 118/2025 della Consulta tra necessità giuridica e superamento del falso compromesso per le piccole imprese](#)) per l’art. 9 D.Lgs. n. 23/2015: comprime eccessivamente l’indennità, si risolve in una liquidazione forfetizzata e standardizzata, inidonea a rispecchiare la specificità del caso, ed è inefficace sul piano deterrente.

In secondo luogo, dopo la n. 118/2025 i “nuovi assunti” sotto soglia godono di una tutela tendenzialmente più elevata dei “vecchi assunti”: la giustificazione della differenziazione temporale

* Avvocato del foro di Napoli.

(favorire gli ingressi nel mercato del lavoro) ha perso fondamento razionale, anche per la notoria maggiore difficoltà di ricollocamento dei lavoratori più anziani.

3. Il tipo di intervento: ablazione del requisito dimensionale

La Corte scarta sia il *petitum* sostitutivo del rimettente sia le soluzioni degli *amici curiae*: ricostruire il tetto combinando segmenti di discipline diverse creerebbe un nuovo precetto, anziché ricorrere a punti di riferimento già esistenti. Preferisce un intervento meramente ablativo: dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 8 L. n. 604/1966 limitatamente alle parole «, *se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro*».

La Corte ricostruisce la funzione storica del requisito (coordinamento con lo Statuto prima della L. n. 108/1990) e ne ravvisa l'attuale irrilevanza, richiamando la generalizzazione della tutela monetaria operata da quella riforma. L'anzianità resta criterio legittimo non solo per orientare il *quantum* entro la forbice, ma anche per ampliare la forbice stessa (richiamo al punto 11 della n. 194/2018).

4. La portata dell'intervento

Dal dispositivo e dalla motivazione si ricava che: (i) destinatari sono i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, dipendenti da datori – imprenditori o no – che non raggiungono i requisiti dimensionali dell'art. 18 St. lav.; (ii) per costoro la maggiorazione fino a 10 mensilità (anzianità superiore a dieci anni) o fino a 14 (ultra-ventennale) opera a prescindere dal numero dei dipendenti; poiché la disciplina è ormai “a esaurimento”, tutti i destinatari hanno maturato l'anzianità decennale e via via quella ventennale; (iii) restano immutati il minimo di 2,5 e il tetto ordinario di 6 mensilità (non ablati), la riassunzione entro tre giorni come alternativa rimessa al datore, la tutela reale “piena” per i licenziamenti nulli, discriminatori o verbali ex art. 18, commi 1-2, indipendente dalla soglia, e il regime dei nuovi assunti ex artt. 3, 4, 6 e 9 D.Lgs. n. 23/2015, come inciso dalla n. 118/2025 (3-18 mensilità sulla retribuzione di riferimento per il TFR).

Quanto all'efficacia: la sentenza è depositata il 22 ottobre 2026 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 28 ottobre 2026; ai sensi dell'art. 136 Cost. e dell'art. 30 L. n. 87/1953 gli effetti decorrono dal giorno successivo alla pubblicazione e si estendono retroattivamente ai rapporti non coperti da giudicato.

5. La soluzione giuridica oggi applicabile a controversie analoghe

Per il licenziamento illegittimo intimato da un datore sotto soglia a un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015, la disciplina applicabile è: indennità tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, elevabile fino a 10 con anzianità ultra-decennale e fino a 14 con anzianità ultra-ventennale, senza più verifica della dimensione occupazionale; in alternativa, il datore può riassumere entro tre giorni. La quantificazione entro la forbice resta discrezionale, secondo i criteri dell'art. 8 – numero dei dipendenti occupati (rilevante come criterio, non più come sbarramento), dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio, comportamento e condizioni delle parti – integrati dall'art. 30, comma 3, L. n. 183/2010 (parametri dei contratti collettivi o individuali assistiti, condizioni dell'attività, mercato del lavoro locale, comportamento delle parti anche anteriore al licenziamento).

Sul piano probatorio: resta a carico del datore la prova della giusta causa o del giustificato motivo (art. 5 L. n. 604/1966); il difetto di contestazione disciplinare (art. 7 L. n. 300/1970) connota gravemente l'illegittimità – per Cass. n. 28927/2024 il radicale difetto di contestazione integra l'inesistenza del procedimento, equiparata all'insussistenza del fatto – e in sede di merito andranno istrutti con cura l'anzianità e la retribuzione globale di fatto (sul punto, v. Tribunale della Spezia sent. n. 241 del 3.10.2025, in *LPO news*, 6 novembre 2025, con commento di S. GALLEANO, [Il Tribunale della Spezia sul risarcimento del danno da licenziamento nelle piccole imprese secondo i criteri di Corte costituzionale n. 118/2015](#); e di analogo tenore v. Tribunale della Spezia, Sez. Lav., sentenza 3 ottobre 2025, n. 241, in *LPO*, 2026, 5-6, con nota di S. BELLOMO e G. GIAMPÀ, *La tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese dopo Corte costituzionale n. 118*

del 2025. Una prima vicenda applicativa).

6. Questioni aperte e rischi

Restano aperti alcuni profili: (i) il numero dei dipendenti sopravvive come criterio di quantificazione, sicché i giudici di merito potrebbero comprimere gli importi nelle micro-realtà, reintroducendo di fatto la moderazione rimossa come sbarramento; (ii) residua un'asimmetria con il regime *post-2015*, oggi più generoso nel massimale (18 mensilità) ma più contenuto nella base di calcolo (retribuzione di riferimento per il TFR anziché globale di fatto), suscettibile di alimentare nuovo contenzioso costituzionale; (iii) il legislatore, già sollecitato dalla n. 118/2025 a valorizzare indicatori economici diversi dal numero dei dipendenti (fatturato, bilancio), potrebbe ridisegnare la materia; (iv) la sentenza non opera sui rapporti coperti da giudicato o comunque esauriti; (v) è da verificare come la giurisprudenza di merito tratterà il momento di riferimento per il computo dell'anzianità qualificata.

7. Riflessioni a latere

Forse, a parere dell'annotante, due sono le "cose" che tra tutte emergono di più; l'una, afferisce alla citazione della Carta Sociale Europea, ed a quanto pare, è la prima volta che in una pronuncia di tale caratura viene citata come fonte eteronoma del diritto nazionale (invece che solo canone ermeneutico, come sembra alludere la Corte cost. con la sent. 194/2018, allorquando pone riferimento alla CSE nel senso voluto dall'art. 117, co. 1, Cost.).

La Corte cost., infatti, sancisce, con la sent. 194/2018, l'idoneità della Carta Sociale europea a integrare il parametro dell'art. 117, comma 1, Cost. e ha anche riconosciuto l'autorevolezza delle decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali del Consiglio D'Europa (CEDS); quel che muta, ora, a parere dello scrivente, è che la CSE è vigente e cogente in maniera verticale nell'ordinamento nazionale (già solo per la sua ratifica con la L. n. 30/1999) e che le decisioni del Comitato Sociale non possono essere private della diretta cogenza che esprime la stessa CSE.

Ed è sotto il profilo dell'art. 35, co. 3, Cost., che va correttamente intesa la portata effettiva della CSE lì dove si dispone che la Repubblica *"Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro"*.

Sul punto, si ricorda che il Comitato con decisione del 11.11.2020 (*Decisione CEDS 11.02.2020, CGIL c. Italia in lingua originale ed in lingua italiana, Reclamo collettivo n. 158/2017*), sulla base dell'art. 24, ha statuito, che al lavoratore licenziato compete: a) il rimborso delle perdite economiche subite tra il licenziamento e la decisione del ricorso (*"reimbursement of financial losses incurred between the date of dismissal and the decision of the appeal body"*); b) la possibilità di reintegrazione (*"reinstatement"*); c) una compensazione del danno subito dal lavoratore nel più elevato grado tale dissuadere il datore di lavoro dalla reiterazione illecita e da assicurare la migliore reintegrazione possibile del danno subito dal lavoratore (*"compensation at a level high enough to dissuade the employer and make good the damage suffered by the employee"*).

Solo per dovizia, al punto 96 della decisione, il Comitato, facendo applicazione dei principi suesposti (che si rinvergono anche nel caso *Finnish Society of Social Rights c. Finlandia, reclamo n. 106/2014, del 08.09.2016, par. 46*) ha sancito la contrarietà dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 rispetto al precetto di cui all'art. 24 della Carta Sociale Europea: *"Il Comitato ricorda che qualsiasi tetto massimo (plafond), che svincola le indennità scelte dal danno subito e non presentino un carattere sufficientemente dissuasivo, è, in linea di principio, contrario alla Carta, come, in una certa misura, ha già espresso la Corte Costituzionale nella decisione n° 194/2018"*.

Ed al par. 104 che *"i sistemi di tutela alternativi"* a quella della reintegrazione non *"offrono al lavoratore vittima del licenziamento una possibilità di risarcimento oltre il tetto massimo del plafond previsto"* e che tale sistema di tutela non *"consente in tutti i tipi di licenziamento senza motivo valido di ottenere un risarcimento adeguato, proporzionato al danno subito, e tale da dissuadere l'uso dei licenziamenti illegittimi"*.

Principio dell'integralità del risarcimento (ai fini della applicazione dei principi di effettività dissuasività e proporzionalità) che è stato ribadito anche nell'ambito del precariato dalla CGUE con

le sentenze *Erkut* del 29.01.2026, C-668/24, asseverando come il principio dell'integrale risarcimento sia immanente nell'esperienza comune degli Stati membri e, al p. 63, che “... *una misura nazionale che fissa un massimale al risarcimento [...] non può consentire né un risarcimento proporzionato ed effettivo in situazioni di abuso che superino una certa durata in termini di anni, né un risarcimento adeguato e integrale dei danni derivanti da tali abusi* (v., in tal senso, sentenza del 13 giugno 2024, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punto 81). Infatti, come osservato dalla Commissione, *una misura che prevede un siffatto massimale dell'importo del risarcimento che può essere concesso non avrà un effetto dissuasivo per il datore di lavoro qualora l'importo massimo del risarcimento sia stato raggiunto*”).

L'altra “cosa”, è che si manifesta una comparazione sempre più stretta tra i lavoratori assunti prima del *Jobs Act* e quelli assunti dopo la novella del 2015 che appare rivelare una discriminazione indiretta tra lavoratori direttamente comparabili con il solo *discrimen* del fattore di protezione dell'età (inteso, comunemente, anche per anzianità di servizio), tanto da non potersi esimere dall'applicazione del principio di equivalenza delle tutele più favorevoli accordate nel *pool* di comparazione.

Dopo le varie e profonde “scalpellature” della Corte costituzionale, tanto sul *Jobs Act* quanto sulla L. Fornero, ma forse, ci si domanda con il dovuto eufemistico stupore, non era meglio il regime previgente?